



Secció Sindical
Universitat Pompeu Fabra
despatx 53.122
Roc Boronat, 138
08018 BCN
tel. 93542-1695
<http://intersindical-csc-upf.blogspot.com.es>
intersindicalcsc.upf@gmail.com

Riscos psicosocials específics del PDI

Document editat¹ per Lluís de Yzaguirre

Partim de la següent No conformitat (**Auditoria voluntària del sistema de PRL**)

No conformitat número 8

No s'evidencia l'avaluació de factors psicosocials en el personal docent i en el personal de suport a la recerca.

ACCIÓ CORRECTORA:

8.1. Pendent Dur a terme una nova avaluació de les condicions psicosocials de treball, que inclogui tots els col·lectius del personal.

Observacions associades: **OBS-10** (a implantar a l'exercici 2013 o 2014)

Responsable: Vicegerència de l'Àrea de Recursos Humans i Organització (autorització-dotació de recursos)
Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals (execució)

Calendari: Sense calendari previst

Com a treball previ a l'elaboració de propostes s'han fet una enquesta de clima i des de la Secció sindical fem la següent recopilació.

¹Tots els documents d'aquesta sèrie, del mandat 2012-2017, han estat editats per Lluís de Yzaguirre, que és responsable de totes les mancances que puguin tenir. Els seus continguts, però, són fruit dels intercanvis d'opinions, de reflexions i de crítiques de tots els companys de la secció sindical a la UPF de la Intersindical-CSC, excepte en aquelles qüestions que hagin estat subjectes a confidencialitat.

Buidatge de textos trobats

1.- Comissions Obreres

ESTUDIO sobre los RIESGOS PSICOSOCIALES en el PDI de las universidades públicas

www.fe.ccoo.es (setembre 2014)

811 qüestionaris sobre 108.000 (1 de Catalunya, molts de Mad, CyL, Can / 55,5% func)

(pàg. 16) El principal riesgo psicosocial tiene que ver con el estrés, debido a que no se dispone de tiempo para dedicar a investigación

Dades a tenir en compte sobre la mostra:

- 73,7% més de 10 anys a la Univ
- 50,7 diu haver treballat + de 40 hores la darrera setmana
- 57% horaris inamovibles
- 57,2% horaris flexibles
- En tu día a día, ¿tus superiores te permiten decidir cómo realizas tu trabajo (métodos, orden de las tareas, etc.)? 45,9% Nunca / 33,9% Sólo alguna vez
- 65,8% es considera mal pagat
- (pàg 63) ¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?
- 39,3 %= siempre/muchas veces

(pàg 53): Hay dos afirmaciones que ya se han comentado en el desarrollo de este estudio, que se repetirán a continuación y que nos sirven de nuevo como inicio en esta reflexión: “El PDI debe desempeñar tareas investigadoras, docentes y de gestión, “sin embargo en los procesos de promoción universitarios se valora mucho más la tarea investigadora frente a las tareas docente y de gestión”.

(pàg. 54) En esta definición de la nueva dedicación docente, es necesario reevaluar y reconocer en términos equiparables a los méritos investigadores el incremento cuantitativo y cualitativo de esta labor. Hay que romper con esa realidad que demuestra que el tiempo dedicado a la docencia es casi un tiempo perdido a efectos de promoción, reconocimiento de méritos, etc.

(pàg. 61) Docencia: con una carga que se puede estimar en una 60% aproximadamente del tiempo total.

(pàg. 62) Investigación: el problema de la dedicación horaria aumenta cuando se tienen en cuenta las actividades inherentes a la investigación. Sigue siendo el aspecto más valorado en el sistema de reconocimientos. Sin embargo, es el conjunto de tareas a las que menos tiempo se puede dedicar cuando existe una carga docente elevada.

(pàg. 62) Esto ha provocado que se haya dado un paso hacia la burocratización del PDI, que siente que cada vez dedica más tiempo a rellenar papeles para la solicitud y el reconocimiento de diferentes aspectos que se superponen a las tareas ya existentes (quinquenios docentes, sexenios de investigación, acreditaciones...), y menos al estudio y a la investigación, sin que todas estas tareas supongan realmente reconocimiento alguno a las expectativas creadas.

(pàg. 70, Relación con otros PDI) En definitiva, los responsables de la actividad docente e investigadora de nuestro sistema no solo carecen de los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, sino que poco a poco han ido observando el deterioro de sus condiciones laborales, contribuyendo con ello al empobrecimiento de las relaciones personales. [LdYM esto te lo arreglo yo con unos milloncetes; contradiu la meva percepció]

(pàg. 79) Observamos que los problemas principales se centran, por un lado, en que no se resuelven bien los conflictos. Las tareas principales de los directores de departamento están relacionadas con la planificación (en el departamento se coordinan y desarrollan las enseñanzas de las materias que tienen adscritas). El

director del departamento ostenta la representación de este y ejerce funciones de dirección y de gestión ordinaria.

Las dificultades surgen cuando hay que resolver situaciones difíciles, como conflictos entre miembros del departamento o problemas en la asignación de docencia. En estos contextos, su cargo no les dota de herramientas con las que gestionar los problemas, ni se les capacita o forma para tener habilidades en su resolución, por lo que suelen acabar dándolos de lado para, finalmente, quedar mal resueltos.

Según el tipo de conflicto de que se trata, existen cauces para que puedan tratarse ante la figura del rector, que sí tiene potestad para decidir y, en su caso, sancionar.

(pàg. 78) Sin embargo, en la realidad el director de departamento, que sería la figura que inicialmente debería resolver los conflictos relacionados con las dotaciones de plazas (posibles promociones internas) del departamento, por muy diversas razones, no acaba ejerciendo esas funciones, con lo que los conflictos que puedan suscitar las convocatorias de nuevas plazas pendientes de cubrir o los propios planes de trabajo del PDI de nuevo quedan mal resueltas.

Las dificultades señaladas en relación a los directores de departamento pueden hacerse extensivas a los vicerrectores de profesorado, quienes también carecen de herramientas, formación oportuna y, en algunos casos, voluntad política para gestionar estos conflictos.

(pàg. 78) Por último, hay un riesgo laboral directamente relacionado con las deficiencias en la organización del trabajo y, concretamente con la insuficiencia de calidad de liderazgo, con la falta de apoyo social y la poca previsibilidad. Nos referimos al acoso laboral/ acoso moral/ mobbing. Se produce cuando la dirección o sus representantes o cualquier trabajador/a(es/s) que tiene(n) una posición de mayor poder (reconocido con una categoría laboral superior o por tener mayores apoyos, mayor antigüedad, etc.), actúa(n) con el propósito de dañar a otro/a u otros/as trabajadores/as, usando las deficiencias en la organización del trabajo, de forma repetida y frecuente en el tiempo.

Lo que diferencia el acoso moral de otros problemas derivados de la organización del

trabajo es la intencionalidad de causar daño, la focalización en una o varias personas, la repetición, frecuencia y continuidad en el tiempo (Nota Técnica Preventiva 476-1998 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)). Si no se dan estas características, hablaremos de factores de riesgo psicosocial derivados de la organización del trabajo, pero no estaremos ante un caso de acoso moral.

(pàg. 78) Como conclusión, se deberían **definir procedimientos de gestión de personas** para mejorar los cauces de resolución de conflictos, de la índole que sean, y formar a los/las responsables que deban implementar estos nuevos procedimientos.

LdYM: tant en l'assignació de la docència com en les decisions que afecten a places i promoció, si cada departament (pitjor, cada àrea) té els seus procediments particulars (escrits o no, aprovats o no), es fa més difícil evitar els conflictes

(pàg. 78) A pesar de existir pocos estudios estadísticos sobre el impacto del acoso en general y del impacto en el sector público, podemos destacar el estudio realizado en el año 2003, encargado por la Junta de PDI de la Universidad de Alcalá de Henares para conocer la incidencia del acoso, que concluye que el 51% del profesorado está sometido a este riesgo laboral; por otra parte, según el autor del informe, estos datos son homologables a los disponibles de otras universidades europeas **(Piñuel, I., 2003)**.

(pàg. 85) • situaciones de arbitrariedad en la organización del trabajo (diversos sistemas de elección de docencia).

(pàg. 96)

Posible origen. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal; por ejemplo, con los métodos de trabajo: si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento); con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios...; con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

Exposición. Un 53,6% del PDI de la universidad está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a estima.

(pàg. 102)

Si observamos las preguntas sobre condiciones de trabajo que pueden estar relacionadas, el 65,8% de las personas encuestadas contestan que su trabajo no está bien pagado.

En palabras de los/as trabajadores/as: “Por un lado, está mi carrera profesional; he trabajado mucho y durante muchos años, pero no me promocionan a pesar de mi currículum; por otro lado, por mucho que te prepares las clases, esto no tiene repercusión en ningún sitio...”

(pàg. 102) En este caso, podemos enfatizar como origen del problema la desmotivación del docente universitario por la falta de reconocimiento y estímulos, tanto profesionales como económicos. No estamos ante un sistema de retribución basado en la cultura del esfuerzo, sino más bien en la cultura de la productividad, tanto docente como investigadora. El reconocimiento también puede provenir de la eficacia de su trabajo, entendido en términos de resultados obtenidos respecto del trabajo realizado y el tiempo dedicado. Algo que es totalmente desproporcionado en la mayoría de las tareas que realizan, fundamentalmente las relacionadas con la investigación, junto con las que tienen que ver con la docencia.

Valoració LdYM: és molt important el que aporta pel fet d'haver emprat una metodologia genèrica, però hi manca el més important, que és l'estudi dels factors de risc derivats de la peculiar situació del PDI: l'estructura de poder és la d'una cooperativa, el rol laboral com a docent és el d'un treballador per compte aliè i el rol com a investigador és el d'un autònom.

La Evaluación de Riesgos Psicosociales
GUIA DE BUENAS PRÁCTICAS MÉTODOS DE EVALUACIÓN y SISTEMAS
DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC (2010)

La Guia de la UGT no està orientada específicament a la universitat. La llista d'autors és molt àmplia i diversa, coordinats des de la UB.

(Pàgs 98-9) En el desarrollo de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud promueve iniciativas sobre los métodos de evaluación y sobre los procedimientos a seguir para la efectiva prevención de los riesgos (art. 39, Ley 31/1995). A la hora de plantear la evaluación de los riesgos psicosociales y elegir el método oportuno, los trabajadores deben ser consultados (art. 33 Ley 31/1995) y han de poder participar en dicho proceso (art. 34, Ley 31/1995); la aceptación de un procedimiento y un método de evaluación sin la consulta y el consenso adecuados puede resultar contraproducente. Es por ello que Delegados y Comité han de disponer de la información oportuna (art. 35 y 39, Ley 31/1995); además, resulta pertinente contar con el asesoramiento de técnicos de prevención ajenos a la empresa que puedan ayudar en la elección del método y su puesta en marcha (de acuerdo con el art. 38, Ley 31/1995).

Riesgos psicosociales en la universidad, El síndrome de “burnout” y el “mobbing” José Buendía

NB treball sobre la Universitat de Múrcia

(pàg. 18) Llama la atención la gran mayoría de los profesores acosados pertenezcan a los Cuerpos Docentes Universitarios, y, por lo tanto, son funcionarios de carrera (96) y un grupo considerable (11) tengan la máxima categoría profesional: Catedráticos de Universidad. Las víctimas pertenecen al escalafón más alto.

La clave nos la da también la identificación de los acosadores. ¿De dónde proceden las víctimas del “mobbing”? Las víctimas proceden de la lucha entre grupos de poder, cuando han sido “derrotados en combate”, y se les niega el pan y la sal, es decir: la promoción profesional, nuevas plazas, recursos materiales, becas, reconocimiento y, en general, condiciones de existencia y de trabajo. La persecución llega en algunos casos hasta extremos inimaginables, como podemos ver en el relato de algunos entrevistados.

(pàgs. 16-17) Este análisis nos lleva a poder afirmar de manera general lo siguiente:

primero. La Universidad, con una estructura muy compleja en la que se insertan diversas organizaciones de gestión (Facultades, Departamentos, Comisiones, Consejo de Gobierno, Rectorado...) es un potente agente estresante: docencia con

grupos masificados, burocracia asfixiante, actividad investigadora interminable, y un sistema que no siempre es apto para calificar adecuadamente los resultados; un procedimiento de promoción injusto; salarios inadecuados... Estas y otras razones suponen una exposición crónica a factores de estrés que lleva a los universitarios a ser candidatos a sufrir un desgaste profesional importante.

segundo. Existe un sistema de apadrinamiento que genera relaciones de vasallaje, (basta pensar en los sexenios o en la forma de acceso a los Cuerpos de profesores: “un catedrático se hace con un padrino y dos votos más” al menos hasta ahora). Este síndrome de afiliación lleva a que los huérfanos queden libres para el “mobbing”.

tercero. La organización de la universidad deja espacios para la impunidad, al mismo tiempo que genera acosadores. La sumisión es condición necesaria para adaptarse: “soy víctima de mobbing por no querer participar en comportamientos fraudulentos”, señalan algunos.

cuarto. Se ha detectado un “virus mental” entre comillas: el miedo al poder. La beca, la plaza a la que aspira, el desarrollo de la carrera profesional, la financiación del proyecto etc. condiciona el que uno se vea obligado a ser “bueno”, y calle. Bajo el escudo del “estilo universitario”, con diplomacia florentina, se ocultan los casos de “mobbing”, como hechos de los que es vergonzoso hablar. Hay incluso una resistencia a considerarse víctima de “mobbing”, dado que funciona la presunción de culpabilidad: “algo habrá hecho”.

Els factors d'estrès quant a les incerteses professionals no es limiten a la plaça:

Riesgos psicosociales en la Universidad

Seminario permanente del Grupo de Trabajo sobre Calidad Ambiental y Desarrollo Sostenible sobre Riesgos Psicosociales celebrado en la Universidad de Málaga los días 9 y 10 de octubre (2006?)

La cultura de organización y gestión

(pàg 4) La estructura organizativa de la universidad establecida en departamentos permite que no exista un responsable claro que asuma las responsabilidades de las acciones emprendidas y muchas veces la persona encargada de desempeñar la función de dirección suele ser un gestor elegido entre el colectivo que la ejercerá temporalmente y que no suele tener que justificar sus actuaciones más que de una manera formal. Estas son las causas que, con el tiempo, dan lugar a la creación de normas implícitas y estructuras de poder informales y paralelas que perduran más allá

de los mandatos de los claustros universitarios.

La carrera profesional

La pérdida de empleo como circunstancia estresante aparece al principio de la carrera profesional para más tarde sustituirse por la preocupación por las evaluaciones de cierta dureza en su preparación o en su realización, como son las oposiciones o las habilitaciones, la petición de ayudas para proyectos o la necesidad de publicar en revistas de gran índice de impacto, circunstancias que no siempre se resuelven favorablemente.

Dentro del personal de administración y servicios, pero no sólo en este colectivo, la falta de reconocimiento y recompensa, y el sentimiento de infravaloración son la principal fuente generadora de conflictos.

Les tasques de gestió no estan recompensades ni en sou ni en beneficis personals compatibles amb una ètica de servei públic

University faculty and work-related well-being: the importance of the triple work profile
María Vera 1 , Marisa Salanova 1 , Beatriz Martín 2

Introducción. El principal objetivo de este estudio es comprobar si los diferentes perfiles laborales de los profesores universitarios (docente, investigador y gestor) se relacionan con la experiencia de bienestar en el trabajo (burnout, engagement y satisfacción intrínseca).

Método. Las hipótesis se pusieron a prueba mediante análisis cluster, ANOVA y análisis factorial confirmatorio en una muestra de 170 profesores universitarios españoles.

Resultados. Los resultados muestran la existencia de cuatro patrones laborales en los profesores universitarios que tienen en cuenta el triple perfil laboral (docencia, investigación, gestión y docencia e investigación). Por otra parte, los análisis de varianza indican que hay diferencias significativas en la absorción y en la satisfacción intrínseca, dependiendo del patrón laboral, de forma que aquellos profesores que pertenecen al patrón laboral de investigación, tienen los valores más altos en engagement y motivación intrínseca mientras que aquellos profesores que pertenecen al patrón laboral de gestión, tienen los valores más altos de burnout. Finalmente, el análisis factorial confirmatorio muestra que burnout consta de cuatro dimensiones (agotamiento, despersonalización, cinismo y falta de eficacia profesional).

Discusión y Conclusión. Aquellos profesores universitarios en cuyo patrón laboral predomina la investigación son los que gozan de mejor bienestar, mientras que los

que peor bienestar sufren son aquellos profesores universitarios en cuyo patrón laboral predomina la gestión.

Estudi sobre 170 professors

Berryman-Fink, C. (1998). **Can We Agree to Disagree? Faculty-Faculty Conflict**. In Holton, S.A. (Ed.), *Mending the Cracks in the Ivory Tower: Strategies for Conflict Management in Higher Education* (pp. 141-163). Bolton, MA: Anker Publishing Company, Inc.

What makes academia different?

The academic setting is characteristically different from that of the private sector. Faculty members work much more autonomously and with a great deal of independence, essentially in direct control of their own work environment. In addition to this independence, there is a more team-based approach to setting policies and implementing program changes. Bringing together strong personalities with varying philosophies and expecting them to agree on changes may increase the potential for discord to arise. Add to this the tenure factor. Once a faculty member obtains tenure, the possibility for an incentive to reach agreement with others may be diminished without consequences. In addition, upon receiving tenure, faculty members are more likely to remain at their current universities, thus setting the stage for clashes to become long-standing conflicts. Academia is an environment that strongly values free thought and critical thinking, and can lead to debating differing philosophical stands on issues. Traditionally, this is encouraged; however, it may become disruptive to the operation of a department. Add to this mix the competition between departments for resources and different **schools of thought** held by individual departments. Within a department, roles may become blurred between research-oriented and teaching-oriented individuals. Whereas in the private sector there is more of a rise to the top hierarchy, in higher education there is more of a rotation through management roles. This affects relationships among department members as the power dynamic and authority figure are ever-changing, thereby distorting roles. While all of these characteristics have the potential to provide a rich environment for academic intelligence, it is easy to see the potential for conflict if eccentric behaviors, hidden agendas, and individual suspicions are thrown into the mix.

Trobar aquesta confirmació de la inevitabilitat de les lluites escolars (jo en deia 'sectes') em duu a voler-ne compendiar les causes (pluja d'idees):

- especialitats irreconciliables (psicoanalistes vs psiquiatres)
- canvis de paradigma (estructuralisme>generativisme>corpus driven grammar / física quàntica / biomedecina)
- canvis de metodologia (Wörter und Sachen / atlas lingüístics / corpus)
- canvis d'aliances interdisciplinars (amb l'estadística, amb la informàtica...)
- repartiment d'engrunes entre matèries perifèriques

En tots aquests casos no penso en conflictes entre individus (que ho podrien ser, anecdòticament) sinó entre *escoles de pensament* que lluiten per guanyar espai (en el pla d'estudis, en la plantilla, fins i tot en sentit físic –despatxos, mobiliari...); o sigui que descarto el conflicte entre dos professors que no volen tenir programada la seva assignatura el dilluns a les 8h de la matinada...

Peter W A West: Conflict in higher education and its resolution

Dispute within Higher Education is something that will always be with us and which may in fact become more frequent as new income sources are explored. Bitter internal conflict normally becomes public, damaging the whole standing of a university in its local community. The answer is not to be found in borrowing the attitudes and methods of the private sector but, rather, in finding new ways of reconciling academic and managerial values. Those providing professional services, including HR specialists, have a key role in this process. It is only by rapidly restoring harmony and shared purpose, wherever disputes occur, that we will maximise our contribution to society.

Ho centra en l'aplicació de mètodes del sector privat en la gestió dels conflictes

Washburn, Jennifer: University, Inc, the corporate corruption of Higher education.

(pàgs. 203) Because part-time and contingent faculty (unlike their tenured counterparts) are usually evaluated only by students rather than by their professional peers, there is a strong incentive for them to "go easy" on their students and engage

in grade inflation, depriving these students of an honest evaluation of their work. One assistant professor of creative writing at Columbia University told *Time* magazine that the best way to ensure favorable student evaluation was to flatter one's students.

(pàg. 203-4) One assistant professor of creative writing at Columbia University told *Time* magazine that the best way to ensure favorable student evaluation was to flatter one's students. As he put it, "Submitting students to the rigors of learning seemed only to incur the wrath of many of them, wich entered the record as my teacherly shortcoming. (...) The business model has taught me that the customer is always right. But maybe a few more dissatisfied customers would mean a better learning experience."

(pàg. 204) An even more serious problem, in the view of Gwendolyn Bradley of the American Association of University Professors (AAUP), is the "silent self-censorship of thousands of professors holding temporary, insecure appointments." When so many faculty lack long-term job security and are afraid of losing their jobs, there is a powerful disincentive for them to discuss controversial issues in the classroom or express unorthodox views, a troubling prospect for those who care about academic freedom and the intellectual vitality of the university culture

RESUM FINAL

Després de tota aquesta reflexió (basada en les lectures), la meva conclusió és que el PDI té un perfil propi de riscos psicosocials. Aquest perfil deriva del caràcter ternari de les seves relacions laborals:

- com a docent, és un assalariat;
- com a investigador és:
 - un assalariat extremament precari (per la volatilitat dels projectes de recerca en comparació amb la persistència dels encàrrecs docents) si és un PSR o un doctorand;
 - un autònom si és l'investigador principal o el que pilota lliurement un subprojecte;
- com a gestor, és un cooperativista que tan aviat mana com es pot trobar que té el poder la persona amb uns criteris més oposats als seus.

La dificultat d'aquest perfil ternari és que genera un bucle de poder: si vols assegurar-te el teu futur o potenciar la gent que et fa costat has d'assolir un poder amb l'ajuda de (o pressionant) els teus subordinats i ho has de fer en detriment d'altres 'escoles de pensament' de la mateixa unitat de gestió (departament, facultat o àrea de coneixement), en funció del nivell d'autonomia real que hi hagi, però també de vegades en confrontació amb altres unitats de gestió.

Pressions en l'àmbit de la gestió?

- 1.- PDI no estable pressionat a concórrer a figures de representació del seu col·lectiu; hi pot haver en joc la seva plaça o la docència que se li assigna.
- 2.- PDI no estable pressionat a ocupar càrrecs acadèmics de segon ordre quant a poder però que donen molta feina (cap d'estudis, tutor, coordinador de X) sota la promesa que se'l tindrà en compte en el futur (promeses que es poden incomplir per mala fe, per canvi de gestors o per incapacitat econòmica etc)
- 3.- PDI a qui se li suggereix a qui ha de votar. El sistema electoral a la UPF ho permet, se sap oficiosament de sempre però està denunciat al Claustre des del 2010.

El bucle de poder provoca que la minoria més forta intenti controlar els òrgans. Si és majoria, sol pretendre l'exclusió de la minoria per tenir el monopoli de la informació (places, plans d'estudi...).

L'adopció de segons quines solucions podria vulnerar els principis bàsics de l'autonomia. Per exemple, podria passar que a la UPF, en haver-se eliminat el funcionament democràtic de Facultats i Departament amb la creació de les UCAs, baixés la intensitat de les confrontacions entre 'escoles de pensament'.

Un altre exemple: un sistema unitari d'assignació de la docència (el mateix a tota la UPF) podria facilitar la detecció o l'impediment d'arbitrarietats en l'assignació de la docència, però eliminaria l'autonomia dels departaments o les àrees sobre aquest punt i no està clar que això fos beneficiós per a la UPF. Es podrien dir coses semblants pel que fa al perfilat de les places o l'assignació dels tribunals. En la mateixa línia, molts dels que vàrem criticar a l'inici de les nostres carreres la tria d'assignatures per antiguitat enyorem la *pax romana* aparellada amb aquest sistema: mètodes de presa de decisions que es veuen negativament des d'un dels vèrtexs del triangle docència-recerca-gestió (assalariat-autònom-cooperativista) resulta que des d'un altre dels vèrtexs són desitjables.

No estarà de més recordar que el sistema d'acreditacions de la LOU, que va substituir l'endogàmia de centre per l'endogàmia d'escola, sense fer desaparèixer els rumors (sovint clamorosos) d'intercanvi de cromos dels membres dels tribunals entre si i amb potencials membres de futures convocatòries i sense resoldre en realitat l'endogàmia de centre, que s'afegia a la d'escola.

Hi ha altres mesures que no costen res i per això sorprèn la resistència que provoquen, com ara no deixar al caprici dels directors de departament la designació dels tribunals interns, com passa amb els concursos d'associats, per als quals la JPDI va demanar designació rotatòria o per sorteig, que no va ser acceptada pel vicerectorat de professorat.

[Probablement el que podem fer, de moment, és acumular informació i millorar els](#)

instruments de mesura d'aquestes problemàtiques:

- enquestes aprofundides fetes amb garanties d'anonimat tan extremes que resultin creïbles per als més suspicços
- medicions de la persistència/volatilitat d'equips de recerca
- seguiment del PDI que deixa la universitat
- medicions sobre equitat en la signatura d'articles científics (extracció automàtica de mesures d'ordre, de persistència de col·laboració des de centres diferents...)
- enquestes de docència que incorporin els condicionants de la recerca
- auditoria d'intangibles abans i després d'exercir un càrrec (intangibles com: doctorands que han rebut beca, places que s'han perfilat en benefici de col·laboradors teus, modificacions dels plans d'estudi que han incrementat el pes de la teva escola, presència en tribunals de persones vinculades...)
- cal auditar les pràctiques de cada departament amb els tribunals de places
- cal auditar els informes del director de departament per als quinquennis

Un dels avantatges del fet que els dirigents del sistema universitari català estiguin obnubilats volent copiar els principals defectes del sistema nordamericà és que ja fa anys que gaudim de bones diagnosis del desastre intel·lectual que representa la mercantilització de la universitat. En aquest sentit, sabem (vegeu citacions de Washburn) que avaluar la docència amb enquestes de satisfacció com les que moltes companyies passen als seus clients no solament no aporten res (es produeix la paradoxa de l'avaluació, que degrada el procés avaluat de manera que superi els requisits de l'avaluador) sinó que contribueixen a deteriorar l'autoexigència del professorat i a cremar-lo. Introduir mètriques professionals de la docència i portar les enquestes de satisfacció dels estudiants a uns mínims de seriositat que ara no tenen podria contribuir a reduir l'estrès del professorat o canalitzar-lo cap a esforços per millorar com a docent i no pas cap a una síndrome d'Estocolm

És irresoluble l'antagonisme recerca-docència?

Si el docent universitari per antonomàsia és aquell que connecta i enriqueix la seva docència a partir de la seva recerca, què passa amb la docència que és encarregada a professors que no investiguen (per desinterès o per sobrecàrrega docent) o que ho fan en temes que no hi tenen cap connexió? La persecució de l'excel·lència tendeix a generar desproporcions en l'equació recerca-docència. (Vegeu [Què oculten](#)

[l'excel·lència i la competitivitat?](#) La universitat davant la seva crisi Joan Tugores Ques
Catedràtic d'Economia i ex-rector de la Universitat de Barcelona)

Especulem sobre un cas extrem

1.- Una universitat X fitxa un premi Nobel, màxima autoritat mundial sobre la genètica de la mosca del vinagre. Crea un gran equip de recerca i atrau talent i deixebles.

2.- Passats deu anys, aquella universitat té un nombre de PDI que investiga sobre la genètica de la mosca del vinagre que li permetria cobrir la docència paneuropea de totes les assignatures amb continguts que connecten amb la recerca sobre la genètica de la mosca del vinagre.

3.- Opcions:

- Aquests PDI poden disseminar-se per totes les universitats d'Europa, però desmuntem el clúster cerebral que s'havia format
- Les universitats busquen una fórmula de cooperació per compartir el talent, de manera que puguin fer docència repartits per Europa durant mig curs i concentrar-se per fer recerca l'altre mig
- La universitat X reté i consolida aquest talent a base de
 - donar-li qualsevol altra docència i eximir-lo de connectar-la amb la seva recerca
 - reubicar aquests PDI reciclant-los per a fer recerca en altres àmbits que siguin coherents amb la docència que es pretén que assumeixin

En tot cas, avui per avui no tenim instruments per resoldre situacions com aquesta, que es podrien donar a la UPF per exemple en l'àmbit d'economia.

O es troben fórmules per tal que el 10% excel·lent no acapari els recursos i les oportunitats de recerca de la resta, o la resta es veu abocada a la mediocritat i a no tenir expectatives de promoció professional i a no poder fer docència de qualitat.